

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR BIRO EKONOMI DAN ADMINISTRASI
PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH SULAWESI
SELATAN**

Muhammad Guntur/Ilmu Administrasi Negara/Fakultas Ilmu
Sosial/Universitas Negeri Makassar
Email : hajiguntur12@gmail.com

Herlina Sakawati/Ilmu Administrasi Negara/Fakultas Ilmu
Sosial/Universitas Negeri Makassar
Email : mappakanro@gmail.com

Rily Mandasari L.Asmoh/Ilmu Administrasi Negara/Fakultas Ilmu
Sosial/Universitas Negeri
Makassar
Email : 12ily.mndsri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan tipe kepemimpinan, bagaimana kinerja pegawai serta untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor biro perekonomian sekretariat daerah provinsi sulawesi selatan dengan menggunakan metode kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tipe kepemimpinan, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Jumlah pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang dengan penarikan sampel menurut Arikunto. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase, analisis regresi linear sederhana dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima yang berarti tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor biro perekonomian dan administrasi pembangunan sekretariat daerah provinsi sulawesi selatan. Adapun rekomendasi dari penelitian ini adalah setiap aparatur sipil negara harus mampu mempertahankan kinerja yang telah dicapai agar tidak menurun dan lebih ditingkatkan, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai target, serta visi dan misi organisasi dapat terwujud secara maksimal.

Kata Kunci: Tipe Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, sebab SDM merupakan motor penggerak guna tercapainya tujuan dari organisasi. Pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien merupakan salah satu bentuk strategi bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang cakap dan terampil tetapi mampu bekerja secara total dan loyal demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu cara agar SDM dapat bekerja secara total dan loyal adalah dengan menumbuhkan semangat kerja. Menumbuhkan semangat kerja SDM merupakan salah satu tugas pemimpin. Dalam menumbuhkan semangat kerja pemimpin harus memiliki strategi khusus dalam memberikan pengaruh yang meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga dan menunjukan intensitas demi tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

Seorang pemimpin juga harus memiliki strategi dalam memimpin sebuah organisasi yang sesuai dengan lingkungan organisasi yang dipimpin. Salah satu strategi dalam meningkatkan

kinerja pegawai adalah mengetahui kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai baik dalam bentuk material ataupun non material. Dengan terpenuhinya kebutuhan yang dibutuhkan oleh para pegawai tentu saja pegawai akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan yang telah dilaksanakan oleh pegawai untuk mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi, yang tertuang dalam rancangan strategi suatu organisasi.

Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan harus jeli dalam melihat potensi sumber daya alam yang unggul di tiap daerah agar dapat dikelola oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan masyarakat sehingga perekonomian di tiap daerah dapat berkembang dan tidak ada lagi daerah tertinggal di Provinsi Sulawesi Selatan.

Selain dituntut untuk jeli dalam melihat potensi sumber daya alam yang dimiliki tiap daerah Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan juga harus memiliki strategi khusus dalam mengedukasi SKPD dan masyarakat dalam pengelohan, produksi, dan pemasaran produk unggul yang terdapat

di tiap daerah. Semakin tinggi tingkat produksi suatu daerah maka akan semakin produktif daerah tersebut sehingga pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat akan meningkat.

Pada tabel Produk Domestik Regional Bruto Sulawesi Selatan (PDRB) menunjukkan angka yang fluktuatif dan dapat dibandingkan pada tiap kuartal mulai tahun 2017–2019. Angka yang fluktuatif tersebut menggambarkan ketidak konsistenan dari pencapaian kinerja Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Pencapaian PDRB yang fluktuatif merupakan salah satu indikator penilaian kinerja yang kurang maksimal. Kinerja yang kurang maksimal dapat menjadi salah satu gambaran kerja sama dalam sebuah instansi. Kurang maksimalnya kerja sama juga merupakan hasil dari peran pemimpin yang tidak disiplin dalam mengarahkan kerja-kerja pegawai. Hal tersebut berkaitan dengan strategi dan pengembangan inovasi dalam pengelolaan sumber daya alam yang telah dirancang oleh Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Sarita Permata Dewi yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB Group)”, menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SPBU Yogyakarta.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan Baihaqi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil kajian dan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk menggali mengenai tipe kepemimpinan dan kinerja pegawai di Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, serta dua penelitian terdahulu yang menjadi

referensi peneliti untuk melakukan penelitian, namun ada beberapa perbedaan seperti lokus, fokus dan teori yang digunakan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengangkat judul yaitu “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana Tipe Kepemimpinan di Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
- b. Bagaimana Kinerja Pegawai di Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
- c. Seberapa besar Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

3. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui dan memahami Tipe Kepemimpinan di Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat

Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

- b. Mengetahui dan memahami Kinerja Pegawai di Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
- c. Mengetahui dan memahami Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Kepemimpinan

Robbins dalam (Wibowo, 2018, hal. 3) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Yukl (Wibowo, 2018, hal. 3) kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain agar orang tersebut dapat memahami bagaimana proses dalam mencapai sebuah tujuan.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan kepemimpinan adalah kemampuan individu dalam mengarahkan dan mempengaruhi individu lain dalam memberikan

kontribusi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sebelum mempengaruhi dan mengarahkan pegawai pemimpin harus memiliki kelebihan, menurut Stogdill (Pasolong, 2010, hal. 114) “seorang pemimpin harus memiliki kapasitas dalam kecerdasan, kemampuan berbicara, prestasi, tanggung jawab, kooperatif, mudah bergaul, dan kedudukan sosial ekonomi yang tinggi.”

2. Konsep Tipe Kepemimpinan

Kartono dalam (Khairizah et al., 2016, hal. 1269) “Tipe Kepemimpinan adalah sikap dan cara mengatur strategi seorang pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.” Fred Luthans (Wirawan, 2014, hal. 351) mengemukakan bahwa “Tipe Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menyusun strategi untuk mempengaruhi para pegawai.” Selain itu Thoha (Fajrin & Susilo, 2018, hal. 119) menyatakan bahwa “Tipe Kepemimpinan merupakan sebuah aturan yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku pegawai”.

Berdasarkan pengertian yang telah di uraikan di atas Tipe Kepemimpinan adalah sebuah strategi yang dimiliki oleh seorang pemimpin

dalam memberikan arahan kepada anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan bidang dan kemampuannya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Seorang pemimpin harus menerapkan Tipe Kepemimpinan untuk mengelola anggotanya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Siagian dalam (Tampi, 2014, hal. 3–4) terdapat 5 Tipe Kepemimpinan yaitu pemimpin yang otokratik, militeristik, paternalistik, kharismatik, dan demokratik.

Memimpin sebuah organisasi harus memiliki strategi agar visi dan misi organisasi yang ingin dicapai dapat tercapai dengan mudah. Dalam merancang strategi setiap pemimpin harus memiliki Tipe Kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi yang dipimpin. Hal tersebut juga merupakan salah satu hal yang penting bagi seorang pemimpin agar pegawai dapat bekerja secara nyaman.

Pemimpin dapat menjadi teladan yang menginspirasi dan mengawal budaya kerja yang saling menghargai ini. Bersinergi namun tetap mandiri dan membuka peluang untuk kreativitas. Selanjutnya, para pegawai mesti diberikan otonomi (meski terbatas) di dalam lingkup pekerjaannya dan

kesempatan untuk mengembangkan keahliannya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Kartono (Wasiman, 2018, hal. 3) yang menyatakan bahwa Tipe Kepemimpinan merupakan pribadi seseorang yang memiliki kewajiban dan kekuasaan dalam merancang strategi untuk menggerakkan organ lain agar dapat melakukan usaha guna mencapai suatu tujuan tertentu. Kartono (Wasiman, 2018, hal. 3) juga mengemukakan terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur Tipe Kepemimpinan yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional.

3. Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Faustino Cardosa Gomes (Mangkunegara, 2006, hal. 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Mathis dan Jackson (Murti & Srimulyani, 2013, hal. 3) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu menurut Widodo (Pasolong, 2016, hal. 175) Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Simamora dalam (Ghofar, 2018, hal. 41) penilaian kinerja merupakan suatu proses bagi sebuah organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Simamora juga mengemukakan bahwa terdapat indikator dalam penilaian kinerja yaitu loyalitas, semangat kerja, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, tanggung jawab dan pencapaian target.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu berusaha memberikan gambaran atau penjelasan yang tepat mengenai permasalahan yang diteliti, menginterpretasikan dan menjelaskan data yang ada secara sistematis berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, dimana dalam penentuannya memperhatikan beberapa hal, salah satunya, apakah variabel tersebut

memiliki teori pendukung yang cukup untuk dilakukan penulisan. Variabel penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas atau yang biasa juga disebut sebagai *variable independent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Tipe Kepemimpinan (X), dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
- b. Kemampuan Memotivasi
- c. Kemampuan Komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Tanggung Jawab
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosi

2. Variabel Terikat

Variabel terikat atau yang biasa juga disebut sebagai *variable dependent*. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y), dengan indikator sebagai berikut:

- b. Semangat Kerja
- c. Kepemimpinan
- d. Kerja Sama
- e. Prakarsa
- f. Tanggung Jawab
- g. Pencapaian Target

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Data output SPSS 16 menunjukkan nilai variabel X (Tipe Kepemimpinan) dinaikkan maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan naik mengikuti perubahan variabel X. Hasil penelitian ini didukung oleh Amirullah dalam (Dimas, 2018) bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan mempengaruhi bawahan dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah dirancang. Semakin baik strategi yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka akan semakin terpengaruh bawahan yang dipimpin serta tentu membuat sebuah organisasi akan semakin maju. Berdasarkan hasil perhitungan determinasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Tipe Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Biro Ekonomi dan Administrasi

Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Tipe Kepemimpinan di Kantor Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti menggunakan enam indikator, yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan motivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional telah berada pada kategori sangat baik. Hal ini dilihat dari semua indikator yang memperlihatkan dukungan terhadap variabel Tipe Kepemimpinan dengan pencapaian presentasi 90,86%. dalam artian Tipe

Kepemimpinan telah diterapkan dengan baik namun belum maksimal.

- b. Kinerja Pegawai di Kantor Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti menggunakan tujuh indikator, yaitu loyalitas, semangat kerja, kepemimpinan, kerja sama, prakarsa, tanggung jawab, dan pencapaian target hal ini dilihat dari semua indikator yang memperlihatkan dukungan terhadap variabel kinerja pegawai dengan tingkat pencapaian persentase 86,62% dan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai di Kantor Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat

Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah dapat dikatakan baik walaupun belum optimal.

- c. Tipe Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Biro Ekonomi dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hipotesis dan hasil dari analisis yang telah dilaksanakan, seperti analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $\hat{Y} = 0.371 + 1.104X$, hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel X (Tipe Kepemimpinan) dinaikkan maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan naik mengikuti perubahan variabel X . Apabila nilai X dinaikkan satu poin, maka

nilai Y akan naik sebesar 1.104. Analisis data tersebut menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh tipe kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Pemimpin diharapkan terus mampu untuk melakukan penerapan Tipe Kepemimpinan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, memperhatikan segala aspek pendukung tanpa berat sebelah. Selain itu, penting adanya pemberian motivasi yang lebih dari pemimpin kepada pegawai

agar pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

- b. Sebagai Bagian terpenting dalam aset organisasi, pegawai yang dalam hal ini merupakan sumber daya manusia hendaknya mampu mempertahankan kinerjanya yang telah berada di kategori sangat baik dalam pencapaian kinerja organisasi secara umum. Setiap pegawai harus mampu mempertahankan kinerja yang telah dicapai agar tidak menurun/lebih ditingkatkan, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai target, serta visi dan misi organisasi dapat terwujud secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Dr. Wirawan, MSL, SP.A., .M.M., M. S. (2014). *Kepemimpinan* (2nd ed.). PT Rajagrafindo Persada.

Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Ghofar, A. A. (2018). *Manajemen Spiritual Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Iga Bakar Mas Giri Cabang Purwokerto*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7.

Mangkunegara, A. . A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.

Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel

Pemediasi Kepuasan Kerja Pada

PDAM Kota Madiun. 1(1), 1–8.

Pasolong, H. (2016). Teori Administrasi

Publik. Alfabeta.

Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2018).

Kepemimpinan. PT Rajagrafindo

Persada.

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada

PT. Bank Negara Indonesia, TBK

(Regional Sales Manado). Volume

III. No.4.

Wasiman. (2018). Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Motivasi Dan

Komunikasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta

Di Kota Batam. Vol. 3